

ASSUNTO:	Polícia Municipal. Avaliação de desempenho.
Parecer n.º:	INF_USJAAL_SO_6232/2026
Data:	26.05.2026

Pela Exma. Senhora Diretora de Departamento é solicitada a emissão de parecer jurídico que esclareça a seguinte questão:

“(…) O artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, define os requisitos para recrutamento para categorias de acesso na carreira de Polícia Municipal, suscitando-se a questão de saber qual a correspondência entre os níveis de avaliação ali definidos com o atual sistema de avaliação de desempenho na revisão do Decreto-Lei n.º 12/2024”.

Cumpr, pois, informar:

I

A carreira de polícia municipal integra o grupo das carreiras não revistas, regendo-se pelo Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março ¹, que regula a criação de serviços de polícia municipal, pela Lei n.º 19/2004, de 20 de maio ², que procede à revisão da lei quadro que define o regime e forma de criação das polícias municipais, e pelo Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro ³, que aprova os direitos e os deveres dos agentes de polícia municipal e regula as condições e modo de exercício das respetivas funções.

Em conformidade com o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 6/2024, de 5 de janeiro, a carreira de polícia municipal tem as categorias, as posições remuneratórias e os correspondentes níveis remuneratórios da Tabela Remuneratória Única (TRU),

¹ Alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 121/2008, de 11 de julho, e 197/2008, de 7 de outubro, e 6/2024, de 5 de janeiro.

² Alterada pela Lei n.º 50/2019, de 24 de julho.

³ Alterado pela Lei n.º 50/2019, de 24 de julho.

publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, na sua redação atual, previstos no mapa i, anexo ii, e que *infra* se reproduz:

MAPA I
Carreira de polícia municipal

Categorias	Posições e níveis remuneratórios				
	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª
Graduado-coordenador...	20	21	22	23	
Agente graduado principal...	16	17	18	19	20
Agente graduado...	13	14	15	16	18
Agente municipal de 1.ª classe...	9	10	11	12	13
Agente municipal de 2.ª classe...	7	8	9	10	11
Estagiário...	5				

Encontramo-nos, assim, perante uma carreira pluricategorial, cujas regras de acesso às categorias integrantes da carreira são definidas no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, que se transcreve:

“1 - O recrutamento para as categorias da carreira de polícia municipal obedece às seguintes regras:

- a) Graduado-coordenador, de entre agentes graduados principais com classificação de serviço de Bom com, pelo menos, três anos de serviço na categoria e com aprovação em curso de formação complementar na área de polícia municipal;*
- b) Agente graduado principal e agente graduado, de entre, respectivamente, agentes graduados e agentes municipais de 1.ª classe com, pelo menos, três anos na respectiva categoria classificados de Muito bom ou cinco anos classificados de Bom;*
- c) Agente municipal de 1.ª classe, de entre agentes de 2.ª classe com, pelo menos, três anos na categoria classificados de Bom;*
- d) Agente municipal de 2.ª classe, de entre indivíduos habilitados com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente aprovados em estágio com classificação não inferior a Bom (14 valores), dando-se preferência, em caso de igualdade de circunstâncias, àqueles ou àquelas que tiverem prestado serviço militar nas Forças Armadas em regime de voluntariado ou contrato pelo período mínimo de um ano.*

2 - Só poderá ser criada a categoria de graduado-coordenador quando se verifique a necessidade de coordenar, pelo menos, 10 agentes de polícia municipal”.

Importa, ainda, referir que, tratando-se a carreira de polícia municipal de uma carreira não revista, esta reger-se-á, nos termos da subalínea i), da alínea b) do n.º 1 do art.º 41.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pelas disposições normativas aplicáveis em 31/12/2008, com as alterações decorrentes dos art.º 156.º a 158.º, e 166.º e 167.º, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) ⁴ e do art.º 113.º da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

II

Posto isto, importará agora perceber como se fará a correspondência das classificações de serviço exigidas pelo artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, face às atuais menções avaliativas previstas na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabeleceu o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro ⁵.

De facto, prevê-se agora, no n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que a avaliação final no âmbito do SIADAP é expressa nas seguintes menções:

- a) Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;*
- b) Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;*
- c) Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;*
- d) Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador”.*

Dessa forma, considerando que inexistente uma equivalência entre as referenciadas classificações de serviço previstas para a carreira de polícia municipal e as menções avaliativas previstas no SIADAP,

⁴ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, pela Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro, pela Lei n.º 82/2019, de 02 de setembro, pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 05 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e pelo Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro.

⁵ Alterado pelo Decreto-Lei n.º 9/2026, de 14 de janeiro.

torna-se necessário proceder à conversão das menções da referida carreira à escala em vigor no SIADAP.

Para esse efeito, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), entidade a quem compete *“acompanhar e apoiar a aplicação da avaliação do desempenho, designadamente através da produção de instrumentos de orientação normativa”* (cf. alínea a) do n.º 3 do artigo 76.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro), esclarece, no conjunto de perguntas frequentes (FAQs) disponíveis na sua página eletrónica ⁶ que:

» 1. Quando estejam em causa carreiras não revistas e seja necessário ponderar a avaliação do desempenho para a promoção na carreira, como proceder considerando a alteração do número de menções e as correspondentes avaliações quantitativas previstas na Lei SIADAP, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro?

Pese embora os requisitos exigidos em processos de promoção em algumas carreiras não revistas possam diferir das menções previstas na Lei SIADAP, com menções ou avaliações quantitativas não equiparadas às que constam atualmente daquele diploma, deve procurar-se converter as menções das carreiras em causa à escala em vigor (de acordo com a Lei SIADAP).

Apresenta-se o seguinte exemplo referente à carreira de polícia municipal:

Nesta carreira, o acesso às diferentes categorias depende, entre outros requisitos, de uma classificação de serviço de Bom, sendo que no sistema de avaliação vigente à data, a menção de Bom correspondia, numa escala de 2 a 10, a avaliações quantitativas entre 6 e 8, passando, posteriormente, a corresponder a avaliações entre 3 e 3,9.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, inexistindo a menção de Bom, passou a considerar-se que esta correspondia parcialmente à menção de Adequado (menção qualitativa correspondente a avaliações situadas entre 2 e 3,9), ou seja, para os efeitos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, a administração local passou a considerar que a menção de Bom correspondia às avaliações obtidas pelos trabalhadores que se situassem entre 3 e 3,9.

Após a revisão da Lei SIADAP, pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, passou a prever-se a menção de Bom, correspondente a avaliações quantitativas entre 3,5 e 3,999. Contudo, apesar da nomenclatura ser igual à referida na norma dos requisitos de promoção da referida carreira, entende-se que se deverá manter a conversão nos termos supra referidos, passando a considerar-se incluída na classificação de Bom (exigida pelo artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março), não apenas a nova menção de Bom, mas também a menção de Regular na parte que concerne a avaliações quantitativas entre 3 e 3,499, porquanto não há equivalência direta entre as referidas menções.” (sublinhado nosso).

⁶ Acessível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=58000000>

III

Em conclusão:

Em face do que supra foi exposto, e seguindo-se a orientação da DGAEP nesta matéria, será assim de concluir que, as menções exigidas pelo artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, corresponderão no âmbito do SIADAP, e por referência ao previsto no n.º 6 do seu artigo 50.º, às seguintes:

- a. A menção “muito bom” constante do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, corresponderá atualmente à menção “muito bom”, correspondente a uma avaliação quantitativa entre 4 a 5;
- b. A menção “bom” constante do art.º 11.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, corresponderá atualmente à menção “bom”, correspondente a uma avaliação quantitativa entre 3,500 a 3,999, mas também à menção de “regular” na parte que concerne a avaliações quantitativas entre 3 e 3,499.